

внешних и внутренних значимых условий для достижения цели, степени их осознанности, детализированности и адекватности; индивидуальная развитость осознанного программирования человеком своих действий; степень самостоятельности при планировании деятельности и поведения и общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека можно предсказать успешность сдачи квалификационного экзамена (количество верно выполненных заданий).

Выводы.

1. Установлена взаимосвязь между некоторыми изучаемыми особенностями стиля саморегуляции поведения, личностных факторов принятия решений, эмоциональной лабильностью и уравновешенностью.

2. По некоторым личностным особенностям ризлторов можно спрогнозировать результативность сдачи ими квалификационного экзамена.

Царегородцева О.П.

Исследование удовлетворенности трудом и мотивов повышения квалификации персонала

В условиях дефицита высоко квалифицированного персонала, активной атаки на российский рынок иностранных компаний с более интересными для сотрудников условиями терять кадры становится невыгодно. Возникает необходимость смены технологий материальной мотивации новыми технологиями.

Проблема мотивации персонала является традиционной для западной психологии (С. Alderfer, 1972; F. Herzberg, 1966; E. Lowler, 1977; A. Maslow, 1954; V. Vroom, 1964, 1970 и др.). В отечественной науке вопросы мотивации рассматривались в контексте удовлетворенности рабочего трудом (А.Г. Здравомыслов, В.Я. Ядов, 1976; Ф.Н. Ильясов, 1988; Е.С. Кузьмин, А.Л. Свенцицкий, 1982; В.Э. Мильман, 1985) и проблемы стимулирования (В.С. Липатов, 1983; В.М. Шепель, 1969; Ф.Н. Щербак, 1976 и др.).

Методологической основой исследования является теория характеристик работы Р. Хакмана и Г. Олдхема. Согласно теории, высокий уровень переживания решающих психических состояний в ответ на влияние 6 ключевых параметров работы приводит к благоприятным личностным и трудовым результатам, включая высокий уровень внутренней трудовой мотивации, успешности выполнения работы и удовлетворенности трудом.

Предметом исследования выступает удовлетворенность трудом и мотивы повышения квалификации инженеров-энергетиков с высокими и низкими показателями потенциала мотивации (ППМ).

Гипотезы исследования: 1) группа инженеров-энергетиков с высоким ППМ превосходит группу инженеров-энергетиков с низким ППМ по степени удовлетворенности трудом; 2) существуют различия в содержании мотивов повышения квалификации у сотрудников с высокими и низкими показателями потенциала мотивации.

Основную выборку исследования составили 32 инженера-энергетика (20 мужчин и 12 женщин в возрасте от 25 до 38 лет, средний стаж работы в данной организации – 8,5 лет). Использованные методики: методика диагностики трудовой мотивации «Показатель потенциала мотивации-1», анкета «Удовлетворенность трудом» Г.В. Икрина, а также анкета, посвященная вопросам повышения квалификации.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты. Группа инженеров-энергетиков с ППМ по показателям «необходимость решения новых интересных задач», «соответствие работы личным способностям и интересам» «уровень оплаты труда», «уровень организации труда», «стабильность в работе», «справедливость оплаты труда», «стимулирующая труд атмосфера в коллективе» превосходит (при $p \leq 0,05$) по степени удовлетворенности группу инженеров-энергетиков с низким ППМ. Таким образом, гипотеза о том, что специалисты с высоким ППМ в большей степени удовлетворены своим трудом, чем специалисты с низким ППМ, подтвердилась частично.

По результатам анкетирования, посвященного вопросам повышения квалификации, получены следующие данные. Сотрудники с высоким ППМ рассматривают повышение квалификации как способ знакомства с современными технологиями работы с последующим внедрением их в собственную профессиональную деятельность; как предпосылку для перехода на новый профессиональный уровень; как возможность расширения профессиональных знаний и умений путем освоения родственной специальности. Работники с низким ППМ рассматривают повышение квалификации как предпосылку повышения собственной заработной платы; как способ повышения собственного уровня знаний; как возможность освоить новую профессию; как один из вариантов отдыха от работы.